

**ВАЛЕРИЙ АНАТОЛЬЕВИЧ САФОНОВ**

*доцент кафедры трудового права и охраны труда СПбГУ,  
кандидат юридических наук*

*v.safonov@spbu.ru*

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

В статье рассматриваются теоретические аспекты определения эффективности социального партнерства в сфере трудовых отношений. На основании проведенного исследования сделан вывод о том, что показатели эффективности социального партнерства различны для работников, работодателей, государства и имеют конкретно-историческое значение. Поскольку основой идеологии социального партнерства является степень вовлеченности представителей работников в принятие решений по управлению трудом, его эффективность должна оцениваться с позиции обеспечения интересов работников и их представителей. На примере коллективных переговоров по заключению регионального соглашения о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2016 г. проиллюстрирована ситуация, в которой представления об эффективности социального партнерства со стороны профсоюзов, работодателей и государства могут различаться.

*Ключевые слова: социальное партнерство, коллективные переговоры, управление трудом, минимальная заработная плата*

**П**роблема эффективности социального партнерства в современной литературе с теоретической точки зрения практически не освещалась. Определенные, пусть и малочисленные, исследования проводились представителями социологической науки. Специалистами же в области трудового права в основном констатируется недостаточная эффективность социального партнерства на основании незначительного количества нормативных положений, содержащихся в правовых актах социального партнерства, и на наличии фактов неисполнения обязательств, принятых на себя его сторонами.

Так ли однозначна должна быть оценка эффективности социального партнерства? Постараемся разобраться.

Словарь русского языка раскрывает понятие «эффективный» как «дающий эффект, действенный»<sup>1</sup>. В экономической теории эффективность рассматривается как получение максимума возможных благ от имеющихся ресурсов<sup>2</sup>. Соответственно, действие будет эффективным, когда совершающее его лицо в наибольшей степени достигает намеченных целей, получает максимальную пользу при минимуме затраченных ресурсов.

Применительно к социальному партнерству необходимо прежде всего определить субъекта, который самостоятельно или через своих представителей участвует в соответствующих правоотношениях и в результате вступления в них должен получать положительный эффект. Конечно, глобальной целью социального партнерства является обеспечение социального мира, улучшение качества труда, повышение результативности экономической деятельности и справедливое распределение ее результатов. С этой точки зрения эффект от социального диалога должны получать как общество в целом, так и граждане, вне зависимости от того, осуществляют ли они работу на основании трудового договора либо ведут предпринимательскую или иную не запрещенную законом экономическую деятельность.

Однако необходимо учитывать, что отношения социального партнерства складываются между двумя, а зачастую и тремя субъектами с несовпадающими и даже противоположными интересами. Соответственно, показатели эффективности социального партнерства различны для работников, работодателей, государства (местного самоуправления) и их представителей. Более того, представители сторон социального партнерства, участвующие в коллективных переговорах и обладающие более полной информацией о реальных возможностях удовлетворения ожиданий других сторон (включая сведения, относящиеся к коммерческой тайне), могут по-иному оценивать эффективность социального партнерства, чем представляемые ими лица.

Так, по результатам социологических исследований констатируется, что оценка работодателями качества социального партнерства является достаточно высокой, поскольку показатель добротности близок к единице (среднее значение 0,93). Если отследить мнение работников по поводу качества социально-трудовых отношений, следует сделать вывод, что они более критично относятся к реализуемым на предприятии принципам социального партнерства. Среднее значение показателя уровня добротности составляет 0,73. Вместе с тем на предприятиях, где коллективные договоры хорошо проработаны, не только уровень добротности социального партнерства выше, но и отклонение между оценками со стороны работников и работодателей минимально<sup>3</sup>.

Кроме того, достижение целей социального партнерства зависит от множества факторов, в том числе и находящихся вне контроля представителей его сторон. Экономические реалии, изменение конъюнктуры рынка, налоговой политики, без

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Словарь русского языка. М., 1987. С. 745.

<sup>2</sup> См.: Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. М., 2004. С. 62.

<sup>3</sup> См.: Степун А., Боталова Н. Стоит отслеживать личные предпочтения работников // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 5. С. 11–15.

сомнения, оказывают существенное влияние на ход социально-партнерского диалога, содержание обсуждаемых вопросов, оценку итогов коллективных переговоров. Поэтому необходимо отметить, что критерии эффективности социального партнерства могут меняться, т.е. они имеют конкретно-историческое значение. Например, в один период на первый план выходит проблематика обеспечения занятости населения, в другой — повышение качества оценки труда.

Конечно, для оценки эффективности социального партнерства мы не можем ограничиться констатацией необходимости выяснять мнение его сторон и их представителей. Поэтому нам необходима система координат для научной оценки рассматриваемого явления.

Представляется, что понять, насколько эффективно осуществляется социальное партнерство, возможно с помощью определения целей вступления в социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и государства.

Социальное партнерство представляет собой способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия. Следовательно, в основе идеологии социального партнерства находятся степень вовлеченности представителей работников в принятие решений по управлению трудом и обеспечение социального мира через минимизацию количества трудовых конфликтов, обеспечиваемую посредством мирного их урегулирования. Причем реальное вовлечение представителей работников в процесс принятия управленческих решений в сфере труда способно существенно облегчить достижение социального мира, в котором по большому счету заинтересована каждая из сторон социального партнерства.

Работодатель, вступая в отношения социального партнерства, не утрачивает правомочий носителя нормативной власти в рамках собственной экономической сферы, а признание государства (местного самоуправления) стороной социального партнерства не отрицает его положения как законодателя. Соответственно, они вправе осуществлять управление трудом самостоятельно (в пределах своих полномочий) и для осуществления управленческих полномочий в социальном партнерстве не нуждаются. Представители же работников вправе участвовать в принятии управленческих решений как в процессе коллективных переговоров, так и при реализации коллективных договоров и соглашений исключительно через механизмы социального партнерства. Именно поэтому эффективность социального партнерства должна оцениваться прежде всего с позиции обеспечения интересов работников и их представителей.

Такая оценка должна осуществляться по следующим направлениям:

- а) юридическое и фактическое допущение представителей работников к обсуждению и принятию решений по управлению трудом;
- б) содержание нормативных или обязательственных аспектов правовых актов социального партнерства, улучшающих правовое и фактическое положение ра-

ботников по сравнению с установленным законодательством о труде, иными правовыми актами социального партнерства;

- в) фактическая реализация нормативных или обязательственных положений правовых актов социального партнерства.

При этом оценке должны подлежать конкретные социально-партнерские связи между субъектами социального партнерства и их представителями, правовые акты социального партнерства, а не глобальный институт социального партнерства в целом по Российской Федерации.

Можно ли говорить о полной неэффективности социального партнерства в Российской Федерации при наличии реальных социально-партнерских взаимоотношений представителей его сторон, новаторских норм и обязательств, содержащихся в правовых актах социального партнерства, реально улучшающих качество и результаты труда в конкретных организациях, отраслях, субъектах Российской Федерации, пусть и имеется значительное количество нерешенных проблем, формально заключаемых или неисполняемых коллективных договоров и соглашений? Очевидно, что ответ на этот вопрос может быть только отрицательным, поскольку наличие любых конкретных результатов, улучшающих качество и результаты труда, способно подтвердить необходимость социального партнерства.

Вместе с тем любое социально-партнерское взаимодействие способно привести и к конфликтной ситуации, урегулирование которой должно осуществляться партнерскими методами. При этом, однако, может возникнуть ситуация, требующая временного нормативного регулирования социально-трудовых отношений. Ее необходимо оценить с точки зрения эффективности социального партнерства, что может быть выражено в следующем вопросе: соответствует ли принципам социального партнерства осуществление носителем нормативной власти при недостижении соглашения в ходе коллективных переговоров такого правового регулирования, которое изменит нормы, принятые на основе правовых актов социального партнерства, срок действия которых истек?

Проиллюстрируем существо вопроса на примере норм о минимальной заработной плате в Ленинградской области. С 2008 г. в Ленинградской области ежегодно заключается региональное соглашение о минимальной заработной плате. С этого момента и по 2010 г. из размера минимальной заработной платы исключались компенсационные выплаты, а с 2011 г. — и стимулирующие. Таким образом, минимальная заработная плата в Ленинградской области представляла собой именно минимальный размер вознаграждения за труд. Не вдаваясь в дискуссию относительно правомерности такого понятия минимальной заработной платы<sup>4</sup>, отметим, что такое регулирование никоим образом не ухудшает положение работников. Важно отметить, что начиная с 2011 г. предметом коллективных переговоров являлось только номинальное значение минимальной заработной платы, поскольку стороны социального

---

<sup>4</sup> См., напр.: Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2015.

партнерства придерживались единой позиции — в размер минимальной заработной платы не включаются ни компенсационные, ни стимулирующие выплаты.

В мае 2015 г. были начаты очередные коллективные переговоры по заключению регионального соглашения о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2016 г., в ходе которых обсуждался, как и прежде, исключительно размер минимальной заработной платы<sup>5</sup>. Естественно, что позиции сторон переговоров были различны. Представители органов исполнительной власти Ленинградской области и регионального объединения работодателей полагали, что минимальный размер заработной платы должен составлять с 1 января 2016 г. 9100 руб., а с 1 октября 2016 г. — 10 192 руб. Профсоюзы настаивали на том, что тариф первого разряда должен быть равен 10 221 руб. при сохранении в соглашении формулировки «без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера».

Для справки отметим, что региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2015 г. таковая была установлена с 1 апреля 2015 г. в сумме 7600 руб., с 1 сентября 2015 г. в сумме 7800 руб. без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом в соглашении было указано, что в случае истечения срока его действия достигнутые сторонами договоренности сохраняют силу до заключения нового или изменения действующего соглашения.

Поскольку участники коллективных переговоров не пришли к согласию, органы государственной власти Ленинградской области приняли самостоятельное решение относительно минимума заработной платы, выплачиваемой работникам бюджетного сектора. Законом Ленинградской области от 10.12.2015 № 129-оз «О внесении изменений в статью 2 областного Закона „Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области“» была исключена норма о том, что должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников) работников первого квалификационного уровня не может быть ниже размера региональной минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением. Одновременно устанавливалось правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, работающего на территории Ленинградской области и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Данный закон не обсуждался на Ленинградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Не было опрошено и мнение объединения профсоюзов, хотя такая процедура предусмотрена ТК РФ.

30 декабря 2015 г. правительство Ленинградской области приняло постановление № 535, которым установило, что оплата труда работников государственных бюджет-

<sup>5</sup> См.: Заявление Совета ЛПФ. Создано 21.12.2015 // Официальный сайт Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединения организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация профсоюзов». URL: <http://www.lfpspb.com/news/новости-лфп/7397-заявление-совета-лфп.html> (дата обращения: 22.10.2016).

ных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2016 г. не менее 9100 руб., с 1 сентября 2016 г. — не менее 10 250 руб. Это решение фактически позволяет установить работникам с первого по шестой разряд одинаковую зарплату<sup>6</sup>.

25 января 2016 г. на подпись председателю Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области по почте был направлен текст регионального соглашения о минимальной заработной плате в Ленинградской области, подписанный губернатором Ленинградской области и президентом Регионального объединения работодателей. Федерация профсоюзов отказалась его подписать. Более того, профсоюзы заявили о подготовке массовых акций протеста в области<sup>7</sup>.

Вместе с тем о судебном разрешении коллизии между нормативными актами Ленинградской области и договоренностями, содержащимися в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2015 г., на соблюдении которых и в 2016 г. настаивают профсоюзы, нам неизвестно. Не удалось нам обнаружить и информацию о проведении или реальной подготовке акций протеста профсоюзов на территории Ленинградской области, связанных с размером минимальной заработной платы в регионе. Такие требования не были выдвинуты и в ходе первомайских митингов и шествий профсоюзов. Соответственно, профсоюзы, несмотря на заявленную декларацию об использовании методов давления на социальных партнеров, принявших управленческое решение, не обсуждавшееся с представителями работников, не смогли или не захотели подкрепить свою позицию на продолжающихся коллективных переговорах действиями с участием широкого круга членов профсоюза. Впрочем, это может быть объяснено стремлением сохранить социальный мир и большие возможности для достижения компромисса в ходе коллективных переговоров, а также поддерживать иные формы взаимодействия социальных партнеров.

Эффективно ли социальное партнерство в данном конкретном случае? С точки зрения представителей государства и работодателей ответ, очевидно, должен быть положительным, поскольку предлагаемое ими решение нашло свою реализацию и предпосылки для фактического исполнения, а возражения профсоюзов не привели к серьезным социальным конфликтам. Представители же работников, а тем более сами работники, вряд ли согласятся с оценкой подобной ситуации как примера эффективности социального партнерства.

Вместе с тем наличие разногласий относительно минимальной заработной платы не помешало тем же самым лицам заключить 28 апреля 2016 г. Ленинградское областное трехстороннее соглашение о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2016–2018 гг., что позволяет надеяться на продолжение эффективного для всех участников взаимодействия представителей сторон социального партнерства.

---

<sup>6</sup> См.: Блеск и нищета Ленинградской области // Комсомольская правда. 2016. 16 февр. URL: <http://www.spb.kp.ru/daily/26493/3362800> (дата обращения: 22.10.2016).

<sup>7</sup> См. там же.